

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Usaha kecil menengah yang disingkat dengan UKM adalah bentuk program pemerintah yang bertujuan untuk mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat dalam bentuk rintisan bisnis yang dikelola secara mandiri dan bersifat pemberdayaan potensi sumber daya, baik alam maupun manusia. Sebuah usaha kecil menengah perlu didasari dengan manajemen yang kuat dari berbagai aspek untuk mempertahankan kelangsungan perusahaannya. Inovasi dan perkembangan zaman menuntut adanya sebuah perubahan yang harus diimbangi dengan strategi-strategi khususnya pada aspek sumber daya manusia yang dapat menjadikan diri perusahaan menjadi pesaing yang kompetitif di levelnya. (Efendi, 2015)

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin ketat sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara *continue*. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (Efendi, 2015)

Penggunaan tenaga kerja yang efektif adalah kunci kearah peningkatan produktivitas kerja karyawan, sehingga dibutuhkan kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai rencana yang

ditetapkan, oleh sebab itu produktivitas kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor pelatihan kerja dan kompensasi untuk mendorong para karyawan untuk mempunyai hasil kerja yang baik serta jumlah karyawan yang standar. Menurut Supriyanto dan Masyhuri (2010:98) menyatakan bahwa produktivitas merupakan jumlah hasil yang dicapai seorang pekerja atau faktor produksi yang lain dalam jangka waktu tertentu.

Salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan melakukan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan serta etos kerja karyawan. Menurut Andrew dalam Mangkunegara (2007:44) menyatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. UD. So Kressh mengadakan pelatihan untuk karyawan bagian produksi dalam kurun waktu 2 sampai 3 hari. Pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan *jobdesk* karyawan bagian produksi. Pelaksanaan pelatihan yang tepat diharapkan dapat memperbaiki efektifitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Pelatihan yang dilakukan dapat ditujukan bagi keseluruhan karyawan untuk meningkatkan kemampuan mereka agar dapat bekerja semaksimal mungkin sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Supriyanto dan Masyhuri (2010:101) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kualitas dan kemampuan fisik karyawan antara lain tingkat pendidikan, motivasi kerja, etos kerja dan pelatihan. Tujuan diadakannya pelatihan antara lain meningkatkan produktivitas kerja,

meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology serta meningkatkan perkembangan pribadi karyawan. Pendapat tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian Apriliyanti dkk (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kota Malang merupakan Kota yang memiliki destinasi wisata yang banyak dikunjungi oleh wisatawan lokal maupun manca negara. Hal tersebut dimanfaatkan oleh UKM khususnya daerah Kota Malang untuk berinovasi dalam menghasilkan buah tangan khas Kota Malang salah satunya buah apel yang diinovasikan menjadi kripik buah. Melihat fenomena tersebut peneliti melakukan penelitian pada unit usaha UD. So Kressh Kota Malang. UD. So Kressh merupakan unit usaha yang berinovasi baik dengan buah apel, nangka, ataupun salak yang diproduksi menjadi kripik buah untuk buah tangan khas Kota Malang.

Menurut Simamora (2004: 612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Produktivitas yang tampak pada karyawan UD. So Kressh dapat dilihat dari hasil produksi kripik secara keseluruhan baik keripik apel, nangka, maupun salak, melihat UD. So Kressh merupakan unit usaha yang menggunakan bahan baku yang bergantung pada musim panen buah yang digunakan untuk produksi. Kuantitas dari produktivitas kerja karyawan UD. So Kressh memiliki target produksi setiap kripik buah per hari sebanyak 250 pcs dengan menghabiskan bahan baku buah apel sebanyak 250 kg, buah nangka sebanyak 500kg, dan buah salak sebanyak 250 kg, dengan target sebanyak 250 pcs per hari karyawan bagian produksi UD. So Kressh tidak pernah mampu mencapai target tersebut. Kualitas dari produktivitas kerja karyawan dapat dilihat dari hasil

pemilihan baku dari karyawan bagian produksi, tipisnya potongan buah, penggunaan mesin *vacuum friying*, penggunaan alat pendingin, penggunaan alat *spinner* dan pengepakan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh UD. So Kressh.

Karyawan pada UD. So Kressh dibagi menjadi 3 kelompok, kelompok 1 pada bagian sortir buah dengan 15 karyawan, kelompok 2 yang terdiri dari 10 karyawan berfokus pada penggorengan dan pendinginan, dan 15 karyawan pada kelompok 3 berfokus pada pengemasan dan pengepakan. Tugas karyawan pada kelompok 1 yaitu bagian sortir buah yang bertugas memilih buah yang berkualitas, membersihkan buah, mengupas, dan memotong buah. Kelompok 2 bagian penggorengan dan pendinginan bertugas untuk pembekuan buah, penggorengan buah dengan *vacuum frying* dan pengeringan minyak atau *spinner*.

Bagian kelompok 3 yaitu pengemasan dan pengepakan bertugas untuk mengemas kripik buah ke dalam kemasan dan kripik yang sudah dikemas dimasukkan dalam plastik besar untuk proses pengiriman. Dalam melakukan pengerjaan produksi kripik buah setiap karyawan harus memiliki kemampuan untuk melakukan tugas yang telah diberikan oleh pemilik usaha, agar tercapai hasil yang dapat mencapai target dan berkualitas perlu adanya pelatihan karyawan pada UD. So Kressh.

Materi pelatihan yang diberikan disesuaikan dengan karyawan dan bagian masing-masing karyawan, sehingga karyawan mampu memahami pelatihan tersebut secara keseluruhan. Bentuk kegiatan pelatihan berupa memberikan contoh pemilihan buah, pemotongan buah, penggunaan mesin *vacuum frying*, pengaturan suhu pendingin, penggunaan *spinner*, sampai proses *packaging*.

Bentuk pelatihan yang diberikan sesuai dengan standar yang ditentukan pemilik usaha UD. So Kressh. Pelatihan pada UD. So Kressh dapat dilihat pada table 1.1 keterkaitan sasaran pelatihan dengan pelatihan yang dijalankan.

**Tabel 1.1**  
**Pelatihan UD. So Kressh**

No.	Sasaran	Pelatihan yang dijalankan
1.	Karyawan bagian produksi	Pemilihan bahan baku
2.	Karyawan bagian produksi	Pemotongan buah
3.	Karyawan bagian produksi	Penggunaan <i>vacuum frying</i>
4.	Karyawan bagian produksi	Penggunaan mesin pendingin
5.	Karyawan bagian produksi	Penggunaan <i>Spinner</i>
6.	Karyawan bagian produksi	Pengepakan

**Sumber: Data UD. So Kressh diolah**

Hasil wawancara dengan Bapak Kris selaku pemilik UD. So Kressh menyatakan bahwa pelatihan yang diterapkan pada UD. So Kressh merupakan pelatihan dengan metode *on the job training*. Metode ini diberikan oleh karyawan yang sudah senior yang memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun dengan waktu yang ditetapkan oleh pemilik UD. So Kressh yaitu maksimal 2 hari. Hal tersebut didasari dengan fasilitas pelatihan yang tidak tersedia peralatan khusus untuk pelatihan, sehingga karyawan baru diberikan pelatihan dengan peralatan yang digunakan untuk proses produksi.

Minimnya waktu pelatihan, maka instruktur dalam menyampaikan materi juga tidak maksimal sehingga karyawan kurang memahami penjelasan terkait isi materi yang dijelaskan oleh instruktur. Hal tersebut dapat mempengaruhi

produktivitas kerja karyawan UD. So Kressh dalam pencapaian target produksi. Data 1 tahun terakhir yang didapat, terdapat target produksi beserta realisasinya.

**Tabel 1.2**

**Produksi UD. So Kressh Bulan Agustus 2015 – Juli 2016**

Bulan	Target (pcs)	Realisasi (pcs)	Deviasi	
			Selisih	Prosentase
Agustus 2015	6.250	5.850	400	7%
September 2015	6.500	6.300	200	3%
Oktober 2015	6.500	6.075	425	7%
November 2015	7.000	6.700	300	4%
Desember 2015	6.250	6.000	250	4%
Januari 2016	6.700	6.350	350	5%
Februari 2016	6.750	6.500	250	4%
Maret 2016	6.250	6.100	150	2%
April 2016	6.850	6.500	350	5%
Mei 2016	6.500	6.200	300	5%
Juni 2016	6.250	6.000	250	4%
July 2016	6.250	6.050	200	3%
<b>Rata-rata/tahun</b>	<b>6.504</b>	<b>6.219</b>	<b>285</b>	<b>4,41%</b>

**Sumber: data UD. So Kressh diolah**

Berdasarkan pada tabel 2.1 dapat dilihat bahwa rata-rata target tiap bulannya yang diakumulasikan pertahun pada bulan agustus 2015 hingga bulan

juli 2016 mencapai 6.504 pcs perbulan dengan realisasi yang dapat dicapai sebanyak 6.219 pcs. Menurut sajian data yang tertera diatas dapat diketahui bahwa antara target yang diharapkan dengan realisasi memiliki selisih 285 pcs atau dengan prosentase per satu tahun sebesar 4,41%. Realisasi yang tidak dapat memenuhi target per bulannya dapat mengindikasikan rendahnya produktivitas kerja karyawan dalam proses produksi. Hal tersebut dapat di sebabkan oleh beberapa faktor salah satunya kebijakan pemberian kompensasi pada karyawan. Menurut Kadarisman (2012:78) menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kompensasi yang diberikan oleh pemilik UD. So Kressh terdiri dari gaji pokok, bonus, THR, dan asuransi keselamatan kerja.

Sistem pemberian gaji pada UD. So Kressh diberikan kepada karyawan setiap satu bulan sekali sebesar Rp 1.200.000 – Rp 1.500.000, dimana gaji yang diberikan di bawah UMK yaitu sebesar Rp 2.100.000 dan menggunakan sistem senioritas dalam pemberian gaji. Karyawan yang bekerja lebih dari 3 tahun mendapatkan gaji Rp 1.500.000, sedangkan karyawan yang baru masuk mendapatkan Rp 1.200.000. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, mereka sebenarnya merasa tidak puas dengan gaji sebesar itu karena dirasa belum cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan pemberian gaji secara senioritas mengingat beban kerja karyawan baru lebih berat dari pada karyawan yang lama. Pihak dari UD. So Kressh memberikan gaji dibawah UMK dikarenakan pendapatan yang dihasilkan perbulannya tidak mampu untuk memberikan gaji pada karyawan yang sesuai dengan UMK yang ditetapkan.

Kebijakan pemberian bonus UD. So Kressh diberikan kepada karyawan yang bersedia kerja lembur. Bonus yang diberikan sebesar Rp 150.000 – Rp 200.000, namun berdasarkan dari hasil wawancara terdahulu dengan beberapa karyawan bagian produksi UD. So Kressh menyatakan bahwa bonus yang diberikan masih tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan pada saat lembur. Kebanyakan karyawan yang mau mengambil lembur karena tuntutan dari kebutuhan hidup mereka, oleh karena itu walaupun bonus yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan mereka tetap mau mengambil lembur. THR yang diberikan oleh pemilik UD. So Kressh kepada karyawan sebesar Rp 300.000 – Rp 500.000. UD. So Kressh memberikan asuransi keselamatan kerja berupa biaya pengobatan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja.

Pelatihan merupakan salah satu aspek penting dalam menunjang produktivitas kerja karyawan, mengingat UD. So Kressh merupakan unit usaha yang bergerak di bidang industri maka, diperlukan pelatihan yang efektif dan efisien. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi juga ditunjang dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian Alhamda (2014) yang menyatakan bahwa pelatihan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pemilik UD. So Kressh harus memperhatikan pelatihan dan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat sehingga UD. So Kressh dapat mencapai target yang ditetapkan unit usaha.

Berangkat dari penjelasan dan latar belakang yang telah dipaparkan diatas peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait dengan pelatihan, kompensasi serta produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada UD. So Kressh Malang



dalam penelitian ini yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Produktivitas kerja karyawan Bagian Produksi pada UD. So Kressh Arjosari Kota Malang”**

## **B. Perumusan Masalah**

Seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan, pemberian kompensasi dan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi UD. So Kressh?
2. Apakah pelaksanaan pelatihan dan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi UD. So Kressh?
3. Manakah pengaruh yang lebih kuat antara pelaksanaan pelatihan dan pemberian kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi UD. So Kressh?

## **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mendiskripsikan pelaksanaan pelatihan, pemberian kompensasi dan tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UD. So Kressh.

- b. Untuk menganalisis signifikansi pengaruh pelaksanaan pelatihan dan pemberian kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi di UD. So Kressh.
- c. Untuk mengetahui mana pengaruh yang lebih kuat antara pelaksanaan pelatihan dan pemberian kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi UD. So Kressh.

## **2. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif untuk berbagai aspek, antara lain :

- a. Bagi Perusahaan

Menambah informasi dan bahan masukan bagi perusahaan dan diharapkan dapat membantu manajemen dalam memecahkan masalah yang dihadapi sehingga dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan tepat, khususnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

## **D. Batasan Masalah**

Batasan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan agar penelitian ini dapat menjadi kajian yang terukur dan terarah dengan membatasi objek masalah yang diteliti sehingga masalah tidak meluas dan mempermudah peneliti untuk melakukan analisa serta teori yang dijadikan sebagai dasaran peneliti.

Peneliti membatasi responden dalam penelitian ini, responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi, karena pekerjaan karyawan dibagian produksi sangat kompleks di UD. So Kressh.

